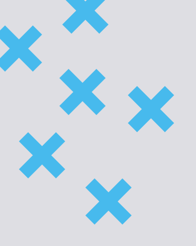


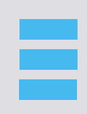
Administración de justicia y perspectiva de género













I. Introducción

Este documento presenta lineamientos y propuestas concretas para la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia.

La perspectiva de género es una variable de análisis que permite ver a las personas en su contexto superando los estereotipos que provocan discriminación y desigualdad entre varones, mujeres y LGBTI+.
El uso de los estereotipos de género en las leyes, reglamentos, prácticas y creencias culturales, modos de organización institucionales, etc. constituyen una seria discriminación contra las mujeres y colectivos de la diversidad, y su traslado a la práctica judicial es nociva cuando se traduce en una vulneración de los derechos humanos y libertades fundamentales.[1]

De este modo, se busca impulsar la modificación de aspectos estructurales de los sistemas de justicia actuales que han demostrado ser ineficaces para atender y dar respuesta a las necesidades de grupos históricamente oprimidos, reproduciendo la violencia y la discriminación a través de prácticas burocráticas androcéntricas. Más que garantizar a las mujeres y LGBTI+ el acceso efectivo a la justicia, la intervención judicial ha funcionado, en general, como un engranaje del sistema patriarcal.

En este sentido, la perspectiva de género para el diseño e implementación de políticas públicas, entre ellas, las vinculadas a la organización judicial y el servicio de justicia, se inserta en un marco conceptual y metodológico centrado en las normas del derecho internacional de los derechos humanos, que se orienta a la promoción y protección de estos derechos. De este modo, se constituye en una categoría analítica y política que permite analizar el impacto diferencial que tienen las prácticas sociales en las vidas y, por lo tanto, en el acceso efectivo a derechos de las mujeres y LGBTI+.

Las transformaciones de las administraciones de justicia deben apuntar, entre otras cuestiones, a construir un sistema capaz de gestionar los conflictos de quienes sufren diferentes tipos de violencia y resolverlos, desde una perspectiva de derechos humanos y de género. Para cumplir este rol, les operadores de justicia deben estar comprometides con la defensa de los derechos humanos y ser capaces de identificar las causas estructurales de las violencias contra las mujeres y LGBTI+ por motivos de género.

Una simple mirada a la composición actual de todas las dependencias y organismos de la administración de justicia da cuenta de, por ejemplo, que los procesos de selección de magistrades, fiscales y autoridades judiciales están fuertemente sesgados en función del género y restringen el acceso a mujeres y LGBTI+ a los cargos en igualdad de condiciones. A la vez, en escasas ocasiones se considera la formación y perspectiva de género de les candidates, lo cual luego se ve reflejado en cómo se llevan adelante los procesos judiciales e, incluso, en las sentencias, dictámenes o asesoría técnica, donde se desconocen, en la mayoría de los casos, las obligaciones del Estado en la materia. Se hará un breve diagnóstico, se mencionarán algunos de los principales déficits que se han detectado, proponiendo algunas líneas de acción para superarlos.

La construcción de una administración de justicia accesible, igualitaria y comprometida con los derechos fundamentales de mujeres y LGBTI+ es, además de una obligación ineludible del Estado, una deuda de la democracia.

1 Cfr. ACNUDH, "Los estereotipos de género y su utilización". Disponible en: https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx





II. Composición de la administración de justicia

En esta sección se presentará un diagnóstico sobre la integración de la organización judicial en razón de géneros, para luego abordar dos situaciones que limitan el acceso a los cargos jerárquicos[2] de la administración de justicia a las mujeres y LGBTI+. Por un lado, la segregación vertical y horizontal por motivos de género; y, por el otro, las diferencias en las trayectorias profesionales de quienes ingresan a la administración de justicia en función del género.

1. Información estadística de la composición del sistema de administración de justicia[3]

Los datos de 2019 de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación muestran una fuerte disparidad en la participación de las mujeres en el sistema de administración de justicia, a pesar de que constituyen el 56% del total del personal.[4]

Al analizar la distribución de las mujeres, la mayoría se concentra en los escalafones bajos (personal administrativo) e intermedios (funcionarias), y decrece marcadamente a medida que ascendemos en la pirámide hasta llegar a una mínima expresión entre las máximas autoridades judiciales del país.[5]

Según el Mapa de Género de 2019,[6] de un total de 178 ministres de Cortes y Tribunales Superiores, defensores y procuradores generales de las provincias, sólo 50 son mujeres (esto es, el 28%) y 128 son varones (72%). Entre les magistrades, defensores, procuradores y fiscales también son mayoría los varones (56% de varones y 44% de mujeres). Sin embargo, la proporción se invierte entre les funcionaries y el personal administrativo (en ambos casos, las mujeres representan el 61%).

La primera mujer en ocupar una magistratura en la Corte Suprema de Justicia de la Nación fue Elena Highton en 2004.[7] Al año siguiente, fue designada Carmen Argibay. Luego de su fallecimiento, las sucesivas vacantes en la Corte Suprema fueron integradas por varones. Actualmente, la Corte está compuesta por cuatro varones y una sola mujer. El mismo panorama presentan las Cortes y Tribunales Superiores de Justicia de las 24 jurisdicciones del país: de un total de 131 magistrades nombrades, 89 son varones (68%) y 42 son mujeres (32%). En cuatro provincias están integrados únicamente por varones: La Rioja, Formosa, Chubut y Corrientes.[8]

---

2 Se hace referencia al acceso a los cargos de defensores/as, fiscales y jueces/zas.

3 La estadística analizada relevó datos en términos binarios, es decir, sólo se contemplan aquellas personas que se identifican como mujeres o varones.

4 Cfr. CSJN, Oficina Mujer, Mapa de Género de la Justicia Argentina, Informe del año 2019, p. 4. Disponible en: https://www.cij.gov.ar/nota-36835-La-Corte-Suprema-public--la-actualizaci-n-del-Mapa-de-G-nero-de-la-Justicia.Argentina.html

5 De un total de 178 Ministros/as de los máximos tribunales de justicia y Defensoras/es y Procuradora/es Generales de todo el país, sólo 50 son mujeres y 128 son varones

6 Cfr. CSJN, Oficina Mujer, Mapa de Género de la Justicia Argentina, Informe del año 2019.

7 Margarita Argúas fue designada como Ministra de la Corte Suprema de Justicia de la Nación por el Presidente de facto Roberto Levignston, el 5 de octubre de 1970 mediante el Decreto Nº 648 del 17 de agosto de 1970 .

8 Cfr. Informe elaborado por Marisa Herrera y Natalia de la Torre sin publicar.





Este fenómeno se replica en la Procuración General de la Nación y la Defensoría General de la Nación. En 2019, el primero de estos organismos informó que el 28% del total de 286 procuradoras/es y fiscales eran mujeres.[9] Por su parte, la Defensoría presenta un panorama similar: aun cuando está encabezado por una mujer desde 2006, sólo el 37% de les defensores son mujeres y la mayoría se concentra en los cargos de funcionarias (56%) y como personal administrativo (66%).[10]

Además de la segregación vertical, un análisis cualitativo del mapa judicial permite advertir que la distribución de las mujeres y varones también es desigual según el fuero y la especialidad.[11] Las mujeres que acceden a los cargos de magistradas, fiscales y defensoras se concentran en ramas del derecho asociadas a roles considerados "femeninos"-como la justicia de familia, defensorías de niños, niñas y adolescentes-, mientras que es posible encontrar una sobre-representación masculina en aquellas actividades que el imaginario social suele asociar a la masculinidad (como el derecho comercial, contencioso administrativo o penal).[12]

Específicamente, al 2019, en el fuero con competencia federal de todo el país, el 79% de los juzgados federales tenían titulares varones; los guarismos son similares en otras instancias y en los ministerios públicos: el 79,2% de los tribunales orales federales en lo criminales, el 75,5% de los cargos de magistrados de las cámaras de apelaciones federales, el 70,2% de los cargos de las defensorías oficiales del fuero y el 79,8% de los cargos de las fiscalías federales. En algunas jurisdicciones del fuero no había ninguna magistrada mujer.[13]

La composición del sistema de administración de justicia da cuenta de otras formas de discriminación en función del género como lo es la ausencia de travestis, transexuales y transgéneros en cualquier escalafón de la estructura judicial. Sin embargo, se identifican falencias en la recolección y registro de esta información, por lo que no existen datos fehacientes al respecto. Por este motivo, al hablar de la composición por género en este apartado siempre se hace referencia a personas cis.[14]

---

9 Cfr. CSJN, Oficina Mujer, Mapa de Género de la Justicia Argentina, Informe del año 2019, p. 5

10 Ibid., p. 6.

11 Kohen, Beatriz (2005). "Más mujeres en la justicia: los argumentos más frecuentes". Revista Academia. Núm.. 6: 331-337.

12 En este sentido, ver: Bergallo, Paola, "¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires", en Luisa Cabral y Cristina Motta, Más allá del Derecho. Justicia y género en América Latina, Siglo del Hombre Editores, Bogotá, 2005, pp.145-217; y ver también: Dirección General de Políticas de Género, El impacto del género en el proceso de selección de fiscales, Ministerio Público Fiscal, 2018, p. 10.

13 Ejemplo de esta realidad son las jurisdicciones de La Plata y de Salta. En la primera, son 20 jueces federales, todos varones. En la segunda, los 11 cargos del ministerio público fiscal del fuero federal, los ocupan varones. Cfr. Información según el Portal Datos Abiertos de la Justicia Argentina, octubre de 2019.

14 Cabe destacar que la Corte Suprema de Justicia de Tucumán implementó el cupo laboralpara travestis, transexuales y transgénero en todos los centros judiciales de la institución. La Acordada N°74/20 se logró con cuatro de les cinco vocales del máximo tribunal: Claudia Sbdar (presidenta), Daniel Posse, Daniel Leiva y Eleonora Rodríguez Campos. La resolución establece un máximo de une ingresante trans por llamado a concurso.



2. Las causales de la exclusión de mujeres

La información estadística demuestra la existencia de barreras institucionales y culturales que dificultan la participación de las mujeres en los espacios de mayor jerarquía y de toma de decisiones. En este sentido, se denomina "techo de cristal" a la discriminación vertical que sufren las mujeres en los espacios de trabajo. Este nombre hace referencia a la barrera "invisible" que impide a las mujeres avanzar en su carrera profesional hacia cargos de alta jerarquía. La otra cara de este fenómeno es el llamado "suelo pegajoso" que, metafóricamente, refiere a las fuerzas que mantienen a las mujeres en la base de las pirámides laborales.

Con relación a las trayectorias profesionales de varones y mujeres, existen tres factores a destacar que inciden de manera diferencial. Por un lado, los estereotipos de género que impregnan las culturas institucionales de determinados espacios y que determinan la división sexual del trabajo, de modo tal que ciertos puestos y tareas son considerados más "apropiados" para varones que para mujeres. Esto puede provocar sesgos en quienes deben evaluar el desempeño de les candidates a ocupar un determinado cargo, prefiriendo a varones para desempeñar puestos jerárquicos (segmentación vertical) o en determinados fueros o ramas del derecho (segmentación horizontal).

Por otra parte, la distribución desigual de las tareas de cuidado tiene un impacto muy fuerte en las condiciones en las que las mujeres acceden, permanecen y ascienden en el mercado laboral. Esta distribución desigual impacta en los proyectos profesionales de las mujeres de tal manera que limita sus posibilidades de capacitarse, estudiar y concursar para ascender en su carrera.[15]

En tercer término, se destaca que algunos estudios mencionan al acoso laboral como otra de las formas en que se manifiesta el "techo de cristal" en los espacios laborales. La falta de políticas que sancionen este tipo de hechos y establezcan canales para denunciar a les agresores, pueden entenderse como formas de tolerancia a este tipo de prácticas y afectan las vidas profesionales de quienes se encuentran involucrades.

Para revertir estos patrones, el diseño de políticas institucionales dirigidas a la inclusión de mujeres y LGBTI+ en la administración de justicia es fundamental, a la vez que se debe entender como un primer paso para la inclusión de la perspectiva de género. En el caso de las mujeres, esas políticas deben promover su ascenso hacia cargos de toma de decisiones, así como también atender a las necesidades que se vinculen con el ejercicio de la maternidad y las tareas de cuidado -a la par que promover la co-responsabilidad de ellas-. Asimismo, asegurar la posibilidad de trabajar en un espacio libre de violencia y acoso. Para el colectivo LGBTI+, deben impulsarse acciones que creen las condiciones para su ingreso, permanencia y ascenso dentro del sistema de justicia, en igualdad de condiciones y trato, en un ambiente laboral libre de discriminación y violencia.

3. Los déficits en los procesos históricos de selección de magistrades

La composición actual del sistema de justicia refleja las falencias de los procesos de evaluación y selección de magistrades. Históricamente, estos procesos carecieron de perspectiva de género y, de esta forma, generaron las condiciones propicias para favorecer a los varones en el acceso a los cargos jerárquicos.

Sin embargo, las reformas de los reglamentos de los concursos son insuficientes para garantizar en el corto plazo el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones

15 Cfr. USAID, "Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional", p. 25.



que los varones a estos puestos. Como se desarrolló, la desigualdad tiene raíces profundas y refiere a factores estructurales de discriminación y segregación que exige de los Estados medidas excepcionales. Frente a la desigualdad persistente y enraizada son necesarias acciones afirmativas que impacten de manera inmediata en la composición de los organismos judiciales.

En este sentido, es interesante la experiencia relevada por la Dirección General de Políticas de Género al interior del Ministerio Público Fiscal. Desde 1998 (cuando se estableció el sistema el régimen de designación por concurso) a la fecha, la brecha de género se mantiene en la misma proporción que con el mecanismo anterior de designación. Esto es, la cantidad de mujeres designadas como fiscales se mantiene por debajo del 30%.[16] Las múltiples modificaciones que se han introducido al sistema de concursos no impactaron en el número de mujeres que se inscriben a los exámenes, ni tampoco en su acceso a las ternas y nombramientos.

La reforma del Reglamento del Concurso Público para la oposición de Antecedentes para la designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación es una acción que intenta paliar la brecha de género en la composición del Poder Judicial.[17] Allí se incorporó un sistema de inclusión de mujeres en las ternas que se conforman para la designación de los cargos de jueces/zas nacionales y federales. También se dispuso la incorporación de las temáticas de género en las distintas fases del procedimiento de selección de magistradas/os.[18] Esta última modificación tuvo como objetivo que quienes se postulan posean conocimientos teóricos y prácticos de la temática en cuestión.[19]

---

16 Cfr. Dirección General de Políticas de Género, El impacto del género en el proceso de selección de fiscales, Ministerio Público Fiscal, 2018, p. 14. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2019/03/DGPG-informe-seleccion-fiscales.pdf.
17 Cfr. Consejo de la Magistratura, Resolución 266/2019.
18 Cfr. Consejo de la Magistratura, Resolución 289/2019.
19 El proceso de selección actual establece en su artículo 40 que se convocará a una entrevista personal a les postulantes que hubieren obtenido los primeros seis (6) puntajes en el orden de mérito. Si entre esos puestos no hubiera una mujer, se convocará, además de las seis (6) personas que corresponden, a las dos postulantes mujeres que sigan en orden de mérito, siempre que hayan obtenido los puntajes reglamentarios mínimos.

Respecto a la integración de la terna enviada para la entrevista personal, el artículo 44 establece que la integran quienes alcancen, entre los antecedentes y la oposición, un puntaje mínimo de cien (100) puntos, de los cuales al menos cincuenta (50), deberán corresponder a la prueba de oposición escrita. En el caso de que no haya una mujer en la terna, debe incorporarse siempre que la entrevista realizada haya sido satisfactoria y la diferencia de puntaje con quien se haya ubicado en tercer lugar no supere los diez (10) puntos.

El nuevo artículo 31 establece que la prueba de oposición escrita consistirá en el planteo de uno o más casos, reales o imaginarios, para que cada concursante proyecte una resolución o sentencia, como debería hacerlo en ejercicio del cargo para el que se postula. En uno de los casos planteados se deberá incorporar temas que permitan evaluar la perspectiva de género.

El artículo 35 dispone la especial valoración de cursos formación obtenida en el marco de la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en la temática de género y violencia contra las Mujeres (Ley Micaela) y los cursos vinculados con la temática de género, asignándose hasta dos (2) puntos por su acreditación. Dicha capacitación, no se agota en la evaluación teórica, sino que conforme al artículo 41,



Si bien estas modificaciones son vistas como avances en materia de acceso a puestos de toma de decisiones, es difícil medir su impacto y efectividad para favorecer el nombramiento de mujeres y candidates con perspectiva de género. Incluso con estas reformas en el proceso de selección no se estableció, por ejemplo, que quienes sean jurados cuenten con formación en perspectiva de género o que sea obligatoria la presencia de mujeres en él.

III. Perspectiva de género en la administración de justicia y la organización judicial

La incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia es un mandato para la efectividad del derecho a la igualdad que establecen los instrumentos del derecho internacional de derechos humanos, como así también una variable esencial para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder.[20]

Es importante que les operadores judiciales aborden los hechos discriminatorios y la violencia por motivos de género, no como actos aislados, sino como manifestaciones sistemáticas y estructurales. Por este motivo, la perspectiva de género es imprescindible en todos los procesos judiciales cualquiera sea el fuero o la competencia en los que tramiten.

En esta sección, se reseñará la situación actual de la fijación de políticas públicas *hacia adentro* de la administración de justicia. Asimismo, se incluirá un diagnóstico acerca del estado de las capacitaciones en materia de género y, finalmente, se abordarán las cuestiones más relevantes de la investigación judicial con perspectiva de género.

1. Áreas de género en la organización judicial

En función de lo presentado en el acápite anterior, es posible afirmar que uno de los factores que coadyuvan a la ausencia de una efectiva tutela judicial “es el propio proceso de aplicación de las normas, que demuestra aún la existencia de prejuicios y actitudes sexistas por parte de los diversos operadores jurídicos, especialmente los operadores del servicio de administración de justicia.”[21]

Por este motivo, la situación de discriminación estructural hacia mujeres y LGBTI+ tiene que formar parte del razonamiento y argumentación jurídica a fin de

---

en la entrevista personal con cada una/o de las/os aspirantes se valorará su conocimiento y aplicación de perspectiva de género vinculadas con el ejercicio del cargo al cual aspira.

20 Cfr. Guía para la aplicación sistemática e informática del “Modelo de incorporación de la perspectiva de género en las Sentencias”, Cumbre Judicial Iberoamericana, Secretaría Técnica, Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia. Disponible en: Guía para la aplicación sistemática e informática del “Modelo ...cumbrejudicial.org › productos › download

21 Cfr. Rodríguez, M. (2007). Entre la justicia real y la justicia formal: la discriminación por género en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. En M. Alegre (coord.), El derecho a la igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario (pp. 273-312). Buenos Aires: Lexis Nexis.





obtener pronunciamientos más justos.[22] Es por ello que la perspectiva de género debe estar presente en todas las actuaciones de la administración de justicia: desde la atención de la víctima y sus familiares, durante la tramitación del procedimiento judicial, hasta los pronunciamientos a los que se arriben.[23]

Con ese objetivo de darse políticas de género dentro de la organización judicial, se han creado oficinas temáticas de género, que entre otras funciones tienen a su cargo la incorporación de la perspectiva de género en el servicio de justicia. A nivel nacional, se crearon la Oficina de la Mujer,[24] en el marco del Poder Judicial; la Dirección General de Políticas de Género para el Ministerio Público Fiscal,[25] y la Comisión sobre Temáticas de Género en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa.[26]

---

22 Cfr. Villanueva Flores, R. (2012). Perspectiva de género en el razonamiento del juez del Estado Constitucional: el caso de los delitos sexuales. En Autonomía y Feminismos del siglo XXI. Buenos Aires: Biblio.
23 Cfr.Poyatos Matas, Gloria. (2018). La justicia sin perspectiva de género no es justicia, es otra cosa. Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica, Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires.
24 A cargo de la Dra. Elena Highton, esta oficina fue creada para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos a fin de lograr la igualdad entre varones y mujeres, tanto para las personas que utilizan el sistema de justicia, como en el ámbito de las relaciones interpersonales de quienes lo integran. Entre sus principales líneas de trabajo se encuentran la elaboración de diagnósticos, estadísticas y relevamientos; la elaboración de propuestas para transversalizar la perspectiva de género; la sensibilización y capacitación de quienes integran el Poder Judicial. Para más información, ver: http://www.oficinadelamujer.gob.ar/om/index.jsp
25 A cargo de Romina Pzellinsky, esta Dirección tiene como función el asesoramiento y asistencia técnica sobre cuestiones de género cuando así sea requerido por cualquier magistrado/a de la institución. Esto incluye la sistematización y difusión de jurisprudencia sobre cuestiones de género. Asimismo, tiene a su cargo la difusión, sensibilización y capacitación en género y derechos de las mujeres; y la articulación intra e interministerial con organismos encargados de la temática.

Por su parte, conforme la Resolución PGN N°427/16, debe realizar un continuo seguimiento de las reglamentaciones y prácticas institucionales internas para su adecuación a estándares nacionales e internacionales sobre igualdad de género, diversidad sexual e identidad de género. En particular, en el campo disciplinario y técnico, concursal, de ingreso democrático, recursos humanos y bienestar laboral.

Además, debe elaborar los informes exigidos sobre el cumplimiento del organismo de las exigencias de igualdad entre varones y mujeres y otras identidades de género. Más información en: https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/
26 Creada por la Resolución 1154/07, la Comisión de Temáticas de Género tiene como misión incorporar la perspectiva de género en la defensa pública y contribuir al acceso a la justicia de mujeres y LGBTI+. Para ello, se despliegan distintas estrategias, entre las que se destacan la investigación, contribución con el dictado de capacitaciones, colaboración con lxs defensorxs para el diseño e implementación de estrategias de defensa con perspectiva de género y participación en instancias interinstitucionales para la definición de políticas públicas. A su vez, participa en la construcción de prácticas institucionales sensibles a las problemáticas de género. La población destinataria son mujeres y LGBTI+. La Comisión sobre Temáticas de Género está a cargo de Raquel Asensio. En septiembre de 2015 la Defensora General de la Nación, Stella Maris Martínez, resolvió modificar sus competencias a los fines de ampliar su ámbito de actuación a casos de discriminación y violencias contra LGBTI+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex) debido a su orientación sexual o identidad de género (Resolución 1545/15) . Actualmente, lxs cotitulares son: Gabriel Anitua, Fernando Buján, Natalia Castro, Julieta Di Corleto y Florencia Plazas





En los últimos años, también se crearon en los distintos poderes judiciales provinciales, ministerios públicos y defensa pública, una serie de oficinas temáticas de mujeres, género o diversidad sexual que han llevado adelante una política tendiente a implementar un enfoque de género en la provisión de servicios a la ciudadanía.[27] Esta institucionalidad de género ha comenzado a generar la sensibilización de les operadores judiciales en la materia a la vez que han intentado remover las resistencias e inercias del propio sistema.

2. Capacitaciones en y con perspectiva de género

Las capacitaciones en temáticas de género a los operadores y funcionaries judiciales son una herramienta de transformación estratégica y fundamental para la construcción de una sociedad más igualitaria. Este tipo de formaciones contribuyen a desarraigar preconceptos y estereotipos enquistados en la sociedad y que se plasman en la estructura judicial. Son instancias necesarias para garantizar que la administración de justicia sea más justa y, en este sentido, se efectivice la igualdad de las personas en un proceso judicial.

A nivel nacional, desde la creación de los organismos que fueron mencionados en el apartado anterior, se han realizado diversas capacitaciones en la temática de género. Desde el año 2010, la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación dicta en todo el país el Taller de Perspectiva de Género. Las Oficinas de la Mujer y de Género provinciales han implementado también sus propios planes de capacitación, ajustados a las realidades locales. Por su parte, el Ministerio Público de la Defensa, desde el 2009, exige como obligatoria para sus agentes la capacitación en la temática.

Luego, con la sanción de la Ley N° 27499 Ley Micaela- de Capacitación Obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, el proceso de formación comenzó, de manera desigual, a medida que las provincias fueron adhiriendo a aquella norma. En este sentido, la labor de la Oficina de la Mujer se encuentra plasmada en el Informe Trimestral sobre Capacitaciones de los Poderes Judiciales de la Argentina en cumplimiento de la “Ley Micaela[28] donde se destaca la articulación con aquella provincias que cuentan con Oficinas de la Mujer o áreas de género. Asimismo, se proyectaba para el año 2020 la coordinación con las provincias que no cuentan con áreas específicas como La Rioja, Catamarca, Misiones, Corrientes, Santa Fe y Tierra del Fuego.[29]

Por su parte, según el informe del Ministerio Público Fiscal Acciones para la igualdad de género (2018-2020),[30] desde agosto de 2019 a junio de 2020 se han procesado 3.877 inscripciones para un total de 14 capacitaciones, con 2.628 aprobades.[31]

---

27 Cfr. Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (Coord.) Hacia políticas judiciales de géneros, Editorial Jusbaires, Bs. As. 2017, p.16.

28 Cfr. Informe Trimestral, diciembre 2019, disponible en: https://www.csjn.gov.ar/om/verMultimedia?data=3834 Según el informe, hasta el 5 de diciembre de 2019 han realizado el taller de Perspectiva de Género en todo el país un total de 39.638 personas. De ese total, 10.710 personas han tomado el taller luego de resultar obligatorio por la Ley Micaela.

29 Ibídem, p. 4.

30 Cfr. Informe “Acciones para la igualdad de género (2018-2020)”, Ministerio Público Fiscal. Disponible en: https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2020/07/MPF-Acciones-por-la-igualdad-de-ge%CC%81nero-2018-2020.pdf

31 Se aclara además que las actividades de capacitación no se vieron interrumpidas por las circunstancias excepcionales ocasionadas por el aislamiento social preventivo y obligatorio. También se



En agosto de 2019, se aprobó el "Programa de capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres. Integración de los enfoques de género en la actuación del MPFN y su política criminal ""Ley Micaela"". Además, se estableció el carácter obligatorio de la capacitación para todas las personas que cumplieran funciones en el Ministerio Público Fiscal de la Nación, cualquiera sea su cargo. En cuanto al Ministerio Público de la Defensa de la Nación, en el año 2009 y por Resolución DGN Nº 534/2009 se dispuso la obligatoriedad de todxs lxs integrantes del organismo de asistir para capacitarse en materia de género, derechos humanos de las mujeres y diversidad sexual. Además de ese curso de asistencia obligatoria para quienes forman parte del MPD, desde la Comisión sobre Temáticas de Género y desde la Secretaría General de Capacitación y Jurisprudencia se han dictado numerosos cursos y organizado diversas actividades destinadas a la concientización, formación, difusión y actualización en temas de género en diversos puntos del país.[32]

3. Procesos judiciales con perspectiva de género

La ausencia de perspectiva de género en los procesos judiciales se manifiesta a lo largo de todas las etapas que se deben atravesar hasta la obtención de una decisión judicial. En este sentido, se puede advertir la persistencia de estereotipos de género a la hora de llevar adelante el procedimiento. Sea que se trata de juzgar, de impulsar la acción desde la fiscalía, o incluso en el ejercicio de la defensa, se advierten ciertos preconceptos que dificultan el acceso a la justicia de las personas involucradas. Las construcciones sociales sobre la "buena madre", "buena esposa",[33] "mujer honesta", "mujer mendaz", "mujer instrumental", "mujer co-responsable", "mujer fabuladora"[34], por citar algunas, al condicionar a les funcionaries, afectan la imparcialidad a la hora de abordar problemáticas que atraviesan la cuestión de género. La influencia de un pensamiento guiado por estos estereotipos suele trasladar la culpa a la persona en situación de violencia e impactar fuertemente en las investigaciones penales. Similar sucede en los procesos judiciales de responsabilidad parental, cuotas alimentarias, o cualquier otro proceso en donde se produce un sesgo en la judicatura que implica un claro perjuicio hacia la mujer involucrada. Sea actora o demandada, los estereotipos operan creando una situación desigual y, por lo tanto, discriminatoria al ser basada en preconceptos. Es decir, cuando les funcionaries actúan conforme a estas construcciones, desestiman líneas de investigación posibles, recolección de prueba fundamental para acreditar o desestimar el hecho o incluso su valoración se encuentra sesgada.

Es en este sentido que se perpetúa la discriminación hacia las mujeres y LGBTI+ en el ámbito judicial. Las investigaciones se focalizan en indagar las conductas previas, características personales y comportamientos adoptados, en vez de centrarse en el hecho denunciado.

Todas estas cuestiones inciden en cómo se lleva adelante cualquier proceso judicial. En particular, las dificultades probatorias propias de hechos de violencia que se

informa que a través del Programa de Capacitación Provincial (cfr. Resolución PGN Nº 19/19), se ofrecieron dos cursos a miembros de los Poderes Judiciales y Ministerios Públicos provinciales que tuvieron 137 inscriptes .

32 Resolución DGN Nº 534/2009 del Ministerio Público de la Defensa de la Nación.

33 Cfr. Hopp, Cecilia (2017) "Buena madre, buena esposa y buena mujer", en Género y Justicia Penal, Buenos Aires, Editorial Didot p.36.

34 Cfr. Di Corleto, Julieta (2017) "Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género", en Género y justicia penal, Buenos Aires: Editorial Didot, p. 14.





comenten en ámbitos privados de las relaciones interpersonales se ven acentuadas cuando se trata delitos contra la integridad sexual. Esto se debe a que son hechos en los que se cuenta, en general, solo con el testimonio de la víctima[35] o de personas allegadas. Parte del impacto de la perspectiva de género en la administración de justicia implica que se debe tener en cuenta otros medios de prueba o utilizar estándares probatorios interpretados a la luz de esta perspectiva. La amplitud probatoria resulta clave en estos casos. Así como también, la valoración de esos otros testimonios que, aunque no atestiguaron el hecho, sí pueden dar cuenta del contexto de la violencia, del estado de la víctima con anterioridad y posterioridad al suceso.

En síntesis, la perspectiva de género aplicada a todo proceso judicial, desde la denuncia o demanda, hasta el dictado de una sentencia con autoridad de cosa juzgada, implica identificar si existen prejuicios o estereotipos de género que perjudican cómo se presta el servicio de justicia: al momento de analizar las presentaciones de las partes, las pruebas producidas y aportadas, su valoración y carga probatoria.[36] Asimismo, el respeto y la garantía de un trato respetuoso que evite la revictimización de las mujeres y LGBTI+ que denuncien o demanden protección y cumplimiento de sus derechos[37], solo puede ser alcanzado cuestionando las construcciones sociales que impiden la vigencia del principio de igualdad ante la justicia. En este sentido se debe introducir la perspectiva de género en todas las etapas de los procesos judiciales, sin importar si nos encontramos a una mujer o LGTBI+ como parte demandada, actora, como denunciante, imputada, testigo, etc.

Estas reivindicaciones se logran promoviendo la implementación de un enfoque de género, su evaluación y monitoreo, para desarraigar prácticas burocráticas que perpetúan la violencia y la discriminación sistemática.[38]

---

35 Cabe referenciar que se ha entendido que existe revictimización cuando se somete a la víctima a “responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa” (cfr. Decreto Nacional 1011/2010, reglamentario de la Ley N° 26.485, art. 3, k).

36 En este sentido, cabe resaltar la labor realizada por la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM) relativa a la investigación de los casos con perspectiva de género. En particular, el Protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas de mujeres (Femicidios) y la Guía de Actuación en casos de violencia doméstica contra las mujeres. Ambos documentos disponibles en: https://www.mpf.gob.ar/ufem/protocolos-y-guias/?pag=0&class=cssPaginadorNumero

37 Cfr. Ley N° 26.485, art. 3, k).

38 Cfr. Di Corleto, Julieta (2017) Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género, pp. 18-19.



IV. Acceso a la justicia y acompañamiento a víctimas y familiares[39]

En esta sección se detallarán los puntos centrales sobre el acceso a la justicia y las cuestiones de género. Por un lado, se presentarán brevemente las distintas dimensiones del derecho de acceso a la justicia. Luego, se señalará cuáles son las agencias estatales destinadas a facilitar el acceso. Por último, se plantearán distintos obstáculos para el acceso a este derecho.

El acceso a la justicia puede ser considerado desde varios aspectos diferentes aunque complementarios: (i) el *acceso* propiamente dicho, es decir, la posibilidad de llegar al sistema judicial contando con representación de un/a abogado/a; (ii) la *disponibilidad de un buen servicio de justicia,* esto es, que el sistema brinde la posibilidad de obtener un pronunciamiento judicial justo en un tiempo prudencial; (iii) la *posibilidad de sostener el proceso completo,* lo cual significa que las personas involucradas no se vean obligadas a abandonar una acción judicial por razones ajenas a su voluntad; (iv) el *conocimiento de los derechos* por parte de los/as ciudadanos/as y los *medios* para poder ejercer y hacer reconocer esos derechos.[40]

En nuestro país, durante los últimos años fueron creados distintos dispositivos estatales dedicados a garantizar el acceso a la justicia de la población, tales como los Centros de Acceso a la Justicia (CAJ) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, las Agencias Territoriales de Acceso a la Justicia (ATAJO) del Ministerio Público Fiscal de la Nación, entre otros. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación y los superiores tribunales de justicia provinciales han creado una serie de mecanismos alternativos para soluciones a disputas o reclamos de justicia (MASC).[41] Así, fueron instalados servicios jurídicos gratuitos, tales como casas de justicia, servicios de atención primaria, servicios itinerantes de justicia de paz, oficinas de atención a la víctima o de derechos humanos, entre otros.

A nivel nacional, en el año 2006, la Corte Suprema de Justicia de la Nación creó la Oficina de Violencia Doméstica (OVD), con el objetivo de facilitar el acceso a las personas afectadas por este tipo de violencia. Asimismo, en la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, funciona el Cuerpo de Abogados y Abogadas para Víctimas de Violencia de Género.[42] Por su parte, en el Ministerio Público de la Defensa funcionan los Servicios de Asistencia y Patrocinio Jurídico

39 Este documento centra en el acceso a la justicia de la persona víctima de hechos que se relacionan con su género, identidad u orientación sexual. En este sentido, las mujeres y LGBTI+ que son imputadas o demandadas en causas judiciales plantean singularidades que serán abordadas en otra oportunidad.
40 Cfr.Birgin, Haydée y Kohen, Beatriz (Comp.), "Acceso a la justicia como garantía de igualdad. Instituciones, actores y experiencias comparadas" (2006). Disponible en: https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=-YfatUXpwq4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=%22acceso+a+la+justicia%22%2Bmujeres&ots=xpyTdz-pol&sig=QQoxwChJ9MBZ3O-dIYBUmKmRurM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
41 En ese sentido, amerita señalar que existen quince jurisdicciones provinciales en las que se ha establecido la mediación obligatoria previa al inicio del proceso judicial, con diferentes alcances y materias. En las provincias de Jujuy, Formosa, Chaco, Chubut, Misiones, Neuquén y Ciudad de Buenos Aires la mediación es una alternativa voluntaria, sometida a la decisión de las partes. Sólo en una jurisdicción aún no se ha implementado ningún tipo de MASC. El MASC que posee el mayor grado de desarrollo es la mediación. Para más información ver: https://www.cnaj.gob.ar/cnaj/verNoticia?idNoticia=2687
42 Este cuerpo surge del art. 5.1 de la Ley N° 26.485 y fue creado por la Ley N° 27.210.



Gratuito para Víctimas de Violencia de Género.

A pesar de estos avances, aún se presentan múltiples obstáculos para garantizar plenamente el derecho de acceso a la justicia de mujeres y LGBTI+. La sanción Ley N° 26.485 implicó un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia contra las mujeres, sin embargo, esta norma convive con otras de carácter civil y penal y de legislaciones locales que no incluyen los procedimientos y alcances la legislación nacional, lo cual afecta los procedimientos relacionados con cuestiones de género.[43]

Otra de las dificultades en el acceso a la justicia se relaciona con la fragmentación de los conflictos relacionados con cuestiones de género. Se observa la existencia de múltiples e inconexas causas correspondientes a una misma persona, lo que conlleva a una actuación desarticulada y descoordinada del sistema de justicia.[44]

Por otra parte, los dispositivos de patrocinio jurídico gratuito presentan grandes dificultades para cumplir con su cometido, en especial en relación con la gran cantidad de causas judiciales en trámite y la distribución geográfica de las mismas. Asimismo, las medidas de protección para las mujeres y LGBTI+ en situación de violencia por motivos de género no son útiles si no se ejecutan de inmediato, por lo que se ha señalado que es necesaria la agilización de este mecanismo.[45] En relación con este punto, cabe mencionar la ausencia de un sistema integrado de gestión de la información sobre los casos relacionados con cuestiones de género en el sistema judicial. Esto es relevante en dos aspectos: por un lado, la información sobre indicadores de riesgo en los casos de violencias por motivos de género y, por el otro, la información estadística necesaria para llevar adelante políticas públicas que respondan a los conflictos reales.

Al mismo tiempo, amerita señalar la ausencia de un enfoque interseccional en el acceso a la justicia de mujeres y LGBTI+ que afecta de forma diferencial las situaciones de violencia por motivos de género y el acceso a derechos en general. Por último, es clara la ausencia del dictado de medidas de reparación en los casos relacionados con cuestiones de género.

De este modo, se plantea el acceso a la justicia como una herramienta para combatir las desigualdades entre los géneros y, al mismo tiempo, como un instrumento para protección de los derechos de las mujeres y LGBTI+, todo lo cual exige la necesidad de establecer unas nuevas bases para la construcción del sistema de justicia.[46]

---

43 Cfr. Ministerio Público de la Defensa, "Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en sus relaciones interpersonales" (2015). Disponible en: https://www.mpd.gov.ar/pdf/publicaciones/biblioteca/Informe%20Género%202015%20con%20tapa%20e%20isbn.pdf

44 Cfr. Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires, Observatorio de Violencia de Género, "Aportes para la definición de áreas especializadas en violencia contra las mujeres en el ámbito de familia y penal". Disponible en: https://www.defensorba.org.ar/micrositios/ovg/pdfs/Lineamientos-para-la-Procuracion-General-de-la-Provincia.pdf

45 Cfr. Ministerio Público de la Defensa, "Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en sus relaciones interpersonales" (2015). Disponible en: https://www.mpd.gov.ar/pdf/publicaciones/biblioteca/Informe%20Género%202015%20con%20tapa%20e%20isbn.pdf

46 Cfr. Heim, Daniela (2014) "Acceso a la justicia y violencia de género". Disponible en: https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/3596/1/2782-5337-1-PB.pdf



V. Lineamientos para una administración de justicia con perspectiva de género

A continuación, se presentarán diversas propuestas para promover que la organización judicial sea más igualitaria y diversa, y que incorpore la perspectiva de género en el servicio de justicia, para que no reproduzca discriminación y dé respuestas efectivas a mujeres y LGBTI+.-

1. Impulsar políticas de acción positivas para remover los obstáculos que impiden a las mujeres el acceso en condiciones de igualdad a los cargos jerárquicos

Es necesario regular por ley el proceso de selección y nombramiento de magistrades en el Poder Judicial, los Ministerios Públicos y el Consejo de la Magistratura de modo que garantice el acceso de mujeres y la paridad de género. Esta reforma debe tener en cuenta el mapa actual de integración de estos organismos y reforzar el ingreso de mujeres a aquellos fueros y dependencias que estén integrados de manera desproporcionada por varones. Para alcanzar este objetivo, pueden disponerse diversas acciones como leyes de cupo y de paridad de géneros.

a. Impulsar paridad de géneros en todos las dependencias y organismos de la administración de justicia

En base al análisis que fuera realizado en los apartados dedicados a la composición de la administración de justicia y a la forma de selección de las máximas autoridades, resulta necesario crear mecanismos que aseguren la representación de las mujeres en los cargos de toma de decisión dentro de la estructura judicial. Se pueden tratar de normas que modifiquen los procesos de selección para los cargos de las magistraturas, pueden dictarse normas que establezcan que las incorporaciones frente a vacancias deban ser cubiertas por candidatas mujeres hasta que se alcancen la paridad de género.

2. Impulsar la inclusión de LGBTI+ en los ámbitos de administración de justicia

El acceso de LGBTI+, en particular travestis, transexuales y transgénero al ámbito judicial, contribuye a la construcción de una sociedad más igualitaria. A lo largo de este documento, se ha dado cuenta de que la aplicación de un enfoque de género en la administración de justicia redunda en una mayor democratización del poder judicial. En este sentido, garantizar el nombramiento, permanencia y ascenso de este colectivo en los distintos órganos judiciales contribuiría a la erradicación de los estereotipos de géneros, cuya operatividad es la que, como se mencionó, sostiene un sistema de violencia hacia mujeres cis y LGBTI+. Asimismo, este tipo de política debe ir acompañada de garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.



3. Establecer protocolos contra la violencia por motivos de género en el ámbito de las relaciones de trabajo en todos los organismos de la administración de justicia.

Los Poderes Judiciales, Ministerios Públicos y Consejos de las Magistratura son organismos con una organización vertical y jerárquica que en ocasiones obstaculizan las posibilidades de denunciar prácticas de violencia laboral, por ello deben contar con protocolos de abordajes de las situaciones de violencia de género en el ámbito de las relaciones laborales. Será necesario establecer circuitos para la realización de denuncias, la enunciación de los derechos de les denunciantes y prever mecanismos de intervención que no sean revictimizantes.

4. Crear o Fortalecer áreas temáticas de género en los Poderes Judiciales, Ministerios Públicos y Consejos de la Magistratura

La promoción de la creación o el fortalecimiento de áreas de género permite el diseño y la puesta en marcha de políticas de género al interior de los poderes judiciales y ministerios públicos que articulen tanto acciones vinculadas a la inclusión de la perspectiva de género en la organización judicial, como en la administración de justicia. Se presentan algunas de las funciones y acciones que puede llevar adelante:

a.Impulsar el diseño de *Buenas Prácticas para la Administración de Justicia*

Las áreas temáticas de género podrán elaborar lineamientos que permitan orientar la actividad judicial en todos los fueros y en todas las etapas e instancias de los procesos para la incorporación de perspectiva de género, que contribuyan a erradicar prácticas discriminatorias en razón de género.

b.Instar la creación de Observatorios de *Buenas Prácticas Judiciales*

Es recomendable la creación de Observatorios que tengan como misión la evaluación y monitoreo de los procedimientos con perspectiva de género, identificando buenas prácticas judiciales vinculadas a los procedimientos, al acompañamiento de las víctimas, entre otras.

c.Diseñar políticas específicas para atender la discriminación agravada por factores interseccionales

Es necesario que las áreas temáticas de género diseñen políticas de erradicación de prácticas discriminatorias de colectivos históricamente vulnerados. En este sentido, los procesos deben llevarse a cabo desde una perspectiva de interculturalidad. Se deben adoptar protocolos de asistencia integral acordes al principio de igualdad y no discriminación, y asegurar el acceso a intérpretes y traductores en el caso de ser necesarios, entre otras cuestiones.

d.Producir información para la evaluación del impacto de las políticas de género y para la prevención de las violencias

La producción de información seria y de calidad vinculada tanto a las prácticas judiciales, como al impacto de las políticas de género dentro de la organización



judicial, resultan esenciales para su monitoreo y evaluación.
Asimismo, la producción de información sobre los procedimientos relacionados con violencias por motivos de género posibilita construir, junto a otras dependencias y poderes, mediciones de riesgos útiles para la prevención y la asistencia integral de las personas en situación de violencia.

5. Garantizar capacitaciones permanentes obligatorias en y con perspectiva de género para funcionaries y empleades judiciales

Si bien la sanción de la Ley N° 27.499 (Ley Micaela) y la adhesión de todas las provincias del país y la CABA es un avance insoslayable, se debe garantizar la efectiva implementación de los programas de capacitaciones en género en todos los órganos y dependencias judiciales de cada jurisdicción. Asimismo, se debe asegurar la actualización de las formaciones de modo periódico.

6. Establecer criterios de evaluación y asistencia para la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos

En los supuestos que se encuentre prevista la mediación como instancia obligatoria previo al inicio del proceso judicial, o cuando lo estén otros métodos alternativos de solución de conflictos,[47] se debe evaluar su pertinencia y obligatoriedad en los casos relacionados con cuestiones de género, de modo que no operen como una barrera en el acceso a la jurisdicción.

7. Crear o Fortalecer las áreas para la atención con perspectiva de género

La recepción y acompañamiento de la persona que denuncia una situación de violencia de género o hechos vinculados a la integridad sexual, entre otros, resulta esencial, por lo que suministrar servicios especializados y de orientación es sustancial para garantizar el derecho a la justicia de las víctimas y familiares.

En este sentido, la promoción de las figuras de acompañantes, facilitadores interculturales o de ayuda protectora ad honorem -prevista en el art. 25 de la Ley N° 26.485- en ocasiones esenciales para el inicio y sostenimiento de los procesos, garantizan un efectivo acceso a la justicia.[48]

---

47 Existen 15 jurisdicciones provinciales en la que se ha establecido la mediación obligatoria previa al inicio del proceso judicial, con diferentes alcances; en otras 7 jurisdicciones, la mediación prejudicial constituye una alternativa voluntaria, sometida a la decisión de las partes. En las restantes dos jurisdicciones aún no se ha implementado ningún tipo de métodos alternativos de solución de conflictos (MASC). El MASC que posee el mayor grado de desarrollo es la mediación. CNAJ, Diagnóstico de Situación sobre Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en la Argentina, 2013. Disponible en: https://www.cnaj.gob.ar/cnaj/verNoticia?idNoticia=2752
48 Amerita señalar que tiene estado parlamentario un proyecto de ley que busca reconocer y regular el trabajo de acompañamiento comunitario en el marco de la Ley 26.485. Fue presentado por la diputada María Rosa Martínez, del Frente de Todxs, el 07/05/2020 (Expediente Diputados: 1845-D-2020). Disponible en: https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/1845-D-2020.pdf





Así, es relevante garantizar el acceso físico a las oficinas judiciales, que normalmente tienen horarios acotados de atención al público -incompatibles con la jornada de trabajo-, que no cuentan con espacios de cuidados en el organismo para quienes tienen personas a cargo, y que generalmente se encuentran sólo en las grandes urbes.

8. Garantizar el patrocinio jurídico gratuito

El acceso al patrocinio jurídico gratuito se debe garantizar a las mujeres y LGBTI+ en relación con una serie de procesos judiciales vinculados con violencias por motivos de género. En este sentido, es necesario el fortalecimiento de los dispositivos de patrocinio jurídico gratuito existentes y la creación de nuevos, que puedan actuar en los casos relacionados con cuestiones de género cualquiera sea el fuero que intervenga.

9. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de sanción o destitución de magistrades[49]

Se promueve la incorporación como causales de sanciones disciplinarias o de calificación como mal desempeño para la destitución, el ejercicio de violencia de género contra las mujeres o LGBTI+ o conductas manifiestamente discriminatorias por motivos de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier condición análoga. Una correcta interpretación de la normativa nacional e internacional indica que estas causales deberían encontrarse ya incorporadas en el sentido indicado.

10. Garantizar el beneficio de litigar sin gastos

El beneficio de litigar sin gastos se debe extender a todo procedimiento relacionado con cuestiones de género. En este sentido, se debe establecer un sistema de presunciones automáticas para el otorgamiento del beneficio que facilite la actuación judicial.

11. Utilizar lenguaje claro e inclusivo

El lenguaje utilizado por el sistema de justicia debe ser claro y sencillo, procurando comunicar a las personas involucradas en el conflicto los diferentes contenidos. En este marco, los actos procesales relevantes deben ser accesibles, diferenciados, y

---

49 Actualmente, la Ley Nº 24.937 enumera las siguientes conductas plausibles de faltas disciplinarias: Causales de remoción. Se considerarán causales de remoción de los jueces de los tribunales inferiores de la Nación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, el mal desempeño, la comisión de delito en el ejercicio de sus funciones y los crímenes comunes. Entre otras, se considerarán causales de mal desempeño las siguientes: 1. El desconocimiento inexcusable del derecho. 2. El incumplimiento reiterado de la Constitución Nacional, normas legales o reglamentarias. 3. La negligencia grave en el ejercicio del cargo. 4. La realización de actos de manifiesta arbitrariedad en el ejercicio de sus funciones. 5. Los graves desórdenes de conducta personales. 6. El abandono de sus funciones. 7. La aplicación reiterada de sanciones disciplinarias. Finalmente, resta señalar que todos los expedientes iniciados por denuncias a magistrados en el 2020, ninguno tiene por objeto un mal desempeño vinculado a arbitrariedad o sesgo de género al momento de emitir resoluciones judiciales.





contextualizados para la comunicación, teniendo en cuenta las particularidades de los grupos en situación de vulnerabilidad. Asimismo, el lenguaje debe ser inclusivo y respetuoso de la Ley N° 26.743 sobre identidad de género.

12. Promover medidas reparatorias integrales

Se promueve el desarrollo de varias y nuevas medidas de reparación integral en la intervención judicial frente a casos o procesos en los que existan violaciones a los derechos humanos vinculados a cuestiones de género, tendientes a la restitución, la indemnización y la rehabilitación, así como medidas de satisfacción y garantías de no repetición.

13. Promover los presupuestos con perspectiva de género

Se promueve la metodología y las herramientas del Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG) en la formulación, seguimiento de la ejecución y evaluación presupuestaria desde un enfoque de género y diversidad en los poderes judiciales y ministerios públicos.


Argentina unida


Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina